

АКТИВІЗАЦІЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

*Л. В. Швець, к. е. н., доцент, Національний транспортний університет,
lvshvets202020@gmail.com, orcid.org/0000-0003-4545-4252*

*О. В. Комчатних, к. е. н., Національний транспортний університет,
komchatnykh@ntu.edu.ua, orcid.org/0000-0003-4755-904X*

*Г. Г. Гайдай, ст. викладач, Національний транспортний університет,
ania-gu@ukr.net, orcid.org/0000-0002-1731-9056*

Методологія дослідження. Результати отримані внаслідок застосування методів: систематизації та узагальнення, аналізу та синтезу – у процесі розгляду основних сучасних підходів щодо економічного змісту понять інноваційний потенціал, інноваційний клімат підприємства, інноваційна активність; при обґрунтуванні передумов прояву інноваційної активності персоналу; класифікаційно-аналітичний метод – у процесі уточнення складових елементів розвитку персоналу, конкретизації змісту персонал-технологій, дослідження чинників активізації діяльності працівників.

Результати. Показано, що зміни, які відбуваються в сучасному суспільстві у зв'язку із становленням економіки знань, спричиняють суттєве зростання цінності інноваційної діяльності персоналу. Встановлено, що зростання інноваційної активності підприємства залежить від результативності інноваційної діяльності персоналу, тобто від його інтелектуальної активності.

Обґрунтовано, що накопичення інтелектуального потенціалу підприємства відбувається внаслідок безперервного розвитку персоналу. Потенціал працівників у вигляді навичок, здібностей, досвіду, способів мислення, морально-етичних цінностей, що дозволяють генерувати нові знання, – є основою людського капіталу і найважливішою складовою потенціалу інноваційного розвитку підприємства. Встановлено, що сучасні інноваційні технології, які застосовуються в управлінні персоналом, підвищують ефективність діяльності підприємств.

Новизна. Узагальнено особливості дієвих персонал-технологій у сфері управління персоналом та обґрунтовано доцільність їх застосування з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Практична значущість. Сформовані напрямки цілеспрямованого розвитку персоналу підприємств (на основі стратегії інноваційного розвитку) – з використанням сучасних ефективних персонал-технологій – можуть бути враховані керівництвом підприємств для поліпшення процесу розвитку персоналу і підвищення результативності його діяльності.

Ключові слова: активізація інноваційної діяльності, розвиток персоналу, персонал-технології, інтелектуальний капітал, конкурентоспроможний людський капітал, компетентність, керований розвиток, стратегія розвитку підприємства, конкурентоспроможність підприємства.

Постановка проблеми. Перехід від традиційного суспільства до інформаційного характеризується зростанням ролі інновацій, впроваджуваних у всіх сферах діяльності господарюючих суб'єктів, внаслідок стрімкого поширення інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій. Розвиток і

ефективне використання інтелектуального потенціалу у зв'язку з підвищенням ролі та значення творчої праці стає ключовим фактором успіху в забезпеченні конкурентоспроможності підприємств і організацій.

З метою ефективного управління потенціалом конкурентоспроможності підприємств в умовах нестабільного зовнішнього середовища повинна злагоджено працювати система управління розвитком персоналу, адаптована до змін у зовнішньому середовищі. Питання впровадження інноваційних технологій в управління розвитком персоналу в сучасних конкурентних умовах вимагають уваги і потребують теоретичного, методичного та практичного вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем розвитку інтелектуально-творчої діяльності персоналу підприємств і організацій приділяли увагу зарубіжні вчені: І. Ансофф, П. Друкер, Дж. Кендрик, А. Кібанов, С. Мілль, Л. Туроу та ін. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розробку цих питань зробили вчені О. Морозов, В. Гончар [1], І. Крейдич, Н. Семенченко, О. Гавриш [4] О. Грішнова [13], А. Колот [14], В. Кремень [6] та ін.

Однак ряд питань даної проблематики, серед яких пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності підприємств на основі активізації інноваційної діяльності персоналу, потребують подальшого дослідження. Актуальність, соціальна і практична значущість та недостатня наукова розробленість обумовили вибір теми та визначили мету та цільову спрямованість статті.

Формулювання мети статті. Метою дослідження є виявлення сучасних тенденцій в процесах розвитку персоналу та окреслення напрямків вдосконалення інноваційної діяльності персоналу як результату розвитку персоналу для забезпечення конкурентоспроможності працівників та підприємств (організацій).

Виклад основного матеріалу дослідження. В складних економічних умовах господарювання підприємства повинні успішно конкурувати на ринку, задовольняючи вимоги споживачів, бути гнучкими, адаптуючись до змін у зовнішньому середовищі. Вітчизняні підприємства мають не просто пристосовуватись до таких змін, постійно реагуючи на них, а передбачати їх. У зв'язку з цим, необхідно приділяти особливу увагу підтримці підприємств у бажаному конкурентному стані, що вимагає їх стійкого розвитку як виробничо-економічних систем. Для

цього необхідна розробка і практичне використання в управлінні ефективних стратегій розвитку підприємств. Прийняття грамотних управлінських рішень на рівні підприємств передбачає розуміння сутності економічних явищ та процесів, а також вміння аналізувати альтернативні варіанти для вибору найбільш ефективних напрямків адаптації в умовах нестабільного, мінливого зовнішнього середовища.

Ефективне функціонування та розвиток підприємства у значній мірі залежить від досконалості його внутрішнього середовища, від організаційно-економічного механізму діяльності підприємства, основою якого є його потенціал. Неперервний розвиток науки і техніки, поява нових знань, які формують нові потреби і пропонують кращий спосіб їх задоволення, підштовхують фірми до пошуку і впровадження інновацій. Тільки систематичний пошук прогресивних змін і аналіз можливостей, які можна використовувати для розвитку, своєчасне залучення нововведень – є основою поліпшення результатів діяльності, підвищення престижу та конкурентоспроможності підприємств.

Розвиток підприємства з метою підвищення ефективності діяльності може відбуватися внаслідок розвитку потенціалу – як сталий розвиток чи керований розвиток. Сталий розвиток обумовлюється впливом факторів зовнішнього і внутрішнього середовища; характеризується зростанням потенціалу підприємства, збільшенням масштабів діяльності та попиту на продукцію, забезпеченням безперервного процесу виробництва, збереженням платоспроможності та стійкості підприємства. В той же час керований розвиток підприємства означає наявність системи, в якій процеси реструктуризації та реінжинірингу здійснюють вплив на інноваційно-інвестиційний потенціал підприємства з метою досягнення запланованих кількісних і якісних змін у всіх функціональних складових підприємства. Об'єктом керованого розвитку підприємства є потенціал підприємства, і його невід'ємний елемент, що забезпечує розвиток, – інноваційний потенціал. Інноваційний потенціал підприємства – це комбінація інноваційних ресурсів та спроможності їх використання підприємством

для найбільш ефективної реалізації інноваційної стратегії та підвищення рівня конкурентоспроможності. Значною мірою він визначається техніко-технологічними характеристиками виробничого потенціалу підприємства, здатністю до переналагодження технічних засобів і перепланування виробничих процесів. Цьому сприяє спроможність підприємства щодо інвестування в ті напрямки діяльності, які можуть стати найбільш результативними та сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності суб'єкта господарювання. Формування і розвиток інноваційного потенціалу підприємства здійснюють за одним із напрямків:

- на основі внутрішніх ресурсів і можливостей – коли інновація створюється і адаптується внутрішніми спеціалізованими (дослідницькими чи технологічними) підрозділами підприємства;

- на основі пошуку потенційно перспективних інновацій та залучення їх через ліцензійні угоди, купівлю-продаж франшизи, надання в оренду або лізинг технологій;

- шляхом закупівлі зразків нової техніки, на основі виробничої кооперації, проведення спільних досліджень і розробок, організацію спільних підприємств.

Для багатьох вітчизняних підприємств саме трансфер технологій є єдиною можливістю підняти свій техніко-технологічний рівень і наблизитись до потреб ринку, оскільки ресурсні обмеження (кваліфікаційні та фінансові) не дозволяють проводити власні дослідження.

Не менше значення для формування і розвитку інноваційного потенціалу має організаційно-управлінський механізм підприємства і його елементи: оргструктура управління, стиль управління, творча атмосфера співпраці та мотивація до ініціативної діяльності. Адже інноваційний потенціал характеризується чутливістю підприємства до генерування результатів, важливих для інноваційного розвитку підприємства. Спроможність підприємства визначається сукупністю можливостей, які повинні забезпечити прискорення проходження етапів інноваційного процесу. Їх формують елементи як виробничого, так і організаційного та управлінського

потенціалу підприємства (мотиваційна та комунікаційна система, оргструктура управління, інноваційний стиль керівництва, інноваційна культура підприємства). Структура інноваційного потенціалу охоплює ті елементи підприємства, які обумовлюють її готовність до змін: децентралізацію в прийнятті рішень, низький рівень регламентації управлінських робіт, здатність організаційних структур гнучко перебудовуватись – відповідно до змін завдань і умов діяльності. Готовність персоналу до сприйняття новачій та рівень організаційної культури підприємства, яка сприяє визнанню і дифузії інноваційних ідей всередині підприємства, стимулюванню креативності і творчості, довірі до співробітників, – визначають сутність інноваційного клімату всередині підприємства. Це комплекс умов, які формуються і сприяють генеруванню інноваційних ідей, створенню та впровадженню інновацій співробітниками. Він залежить від організаційно-управлінського механізму підприємства. На формування внутрішнього інноваційного клімату всередині підприємства впливає макроклімат (політико-правові, соціально-культурні, комунікаційні та інші фактори) та зовнішній мікроклімат (рівень конкуренції, взаємовідносини зі споживачами та партнерами, рівень розвитку фінансового ринку та інші). Якісні і кількісні ознаки інноваційного потенціалу підприємства у поєднанні з інноваційним кліматом є важливою характеристикою інноваційної активності суб'єкта господарювання. В той же час, інноваційний потенціал як економічна категорія поєднує в собі внутрішній економічний потенціал і його інноваційну активність, тобто інтенсивність дій щодо інноваційної діяльності.

Основні передумови прояву інноваційної активності тісно пов'язані з кадровим та управлінським потенціалом підприємства та його інтелектуальним капіталом. У складі інтелектуального капіталу вчені-економісти виділяють: людський, організаційний (структурний), клієнтський (споживчий) капітали. Та частина інтелектуального капіталу, що має безпосереднє відношення до людини, – людський капітал – уособлює потенціал працівників у вигляді навичок, досвіду, здібностей, які дозволяють генерувати нові ідеї і знання. В процесі створення інноваційної

розробки відбувається трансформація потенціалу, закладеного в людському капіталі, в інтелектуальні активи та їх втілення в інноваційному продукті, що сприяє одержанню конкурентних переваг на ринку. Таким чином, саме людським капіталом формуються інтелектуальні активи, на які фірма може заявляти права власності. Тобто, інтелектуальний продукт, створюючись фахівцями компанії, стає активом, що може набувати товарної форми. В той же час, людський капітал є ресурсом компанії, цінність якого невід’ємна від безпосередніх носіїв фахових достоїнств – людей, працівників. Отже працівники формують і розвивають економічний потенціал підприємства (як систему виробничого, фінансового, кадрового, інформаційного, інноваційного та інших потенціалів). Чинниками підвищення інноваційного потенціалу підприємства є здатність залучати технології для його інноваційного розвитку та здійснювати передачу технологій та інноваційної продукції споживачам і бізнес-партнерам; здатність суб’єктів управління висувати і розвивати нові ідеї, що набувають форми наукової або технологічної інформації; здатність керівників адекватно оцінювати внутрішнє і зовнішнє середовище організації, використовувати інноваційні ресурси, формувати стратегію інноваційного розвитку підприємства і реалізовувати її, розробляти і впроваджувати інноваційні рішення тощо. Тому важливим напрямком у забезпеченні інноваційної активності підприємств є кадрове забезпечення, ефективність якого залежить від розвитку персоналу. Більшість вчених, які вивчають різні аспекти розвитку персоналу, враховують в основному чинники внутрішнього середовища підприємства, обмежуючись процесами, що відбуваються на підприємстві. В цьому випадку розглядаються наступні напрямки розвитку персоналу [1]:

- особистісний розвиток: формування системи цінностей, психологічний розвиток, фізіологічний розвиток;
- соціальний розвиток: підвищення соціального статусу, просування по службі;
- професійний розвиток: набуття знань, умінь, навичок; підвищення кваліфікації.

Також процес розвитку персоналу охоплює виробничу адаптацію персоналу, оцінювання і атестацію, планування трудової кар’єри персоналу, формування резерву керівників [2]. Крім того, вважаємо необхідним відносити до процесів розвитку персоналу набуття нові вміння на етапі вивільнення (звільнення) працівників, як завершальному етапі розвитку (щодо окремих працівників на конкретному підприємстві) [3]. На цьому етапі служба управління персоналом підприємства може виконувати певну роботу зі скороченням персоналом: аналіз інформації про кандидатів на звільнення, підготовку рекомендаційних листів, надання консультацій по ринку праці, проведення навчання методам самостійного пошуку роботи й поведінці під час здійснення інтерв’ю і інш. (внутрішній аутплейсмент). Зовнішні організації (рекрутингові та консалтингові) можуть здійснювати супровід, психологічну підтримку звільненого працівника, проводити орієнтацію на ринку праці, – з метою працевлаштування звільненого працівника (зовнішній аутплейсмент) [4]. Слід враховувати, що здійснення внутрішнього аутплейсменту підприємством свідчить про його активність на вказаній стадії розвитку персоналу і дозволяє підвищити імідж підприємства як соціально відповідального суб’єкта господарювання серед потенційних партнерів.

Отже, зростання інноваційної активності підприємства залежить від параметрів людського капіталу підприємства, від результативності інноваційної діяльності персоналу підприємства, а значить, від інтелектуальної активності – компоненту, який відрізняє здатність до творчої праці від здібностей до простого виконання, що є важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

В сучасних умовах служба управління персоналу повинна формувати нові підходи щодо розвитку навичок та творчих здібностей працівників, мотивування нестандартних способів вирішення проблем а також вирішувати нові задачі формування працездатної ефективно працюючої команди та управління професійними компетенціями. Розвиток компетенцій кожного співробітника (як сукупності знань, досвіду, вмінь у певній га-

лузі та особливої обізнаності у певних питаннях, – наприклад розробки та впровадження інновацій) є найважливішою складовою стратегії розвитку персоналу – важливої складової стратегії розвитку підприємства. Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» «компетентність – динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» [5].

В міру розвитку суспільства й підвищення ролі знань суттєво зростають вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня працівників підприємств і організацій. Підготовка «конкурентоспроможного людського капіталу для високотехнологічного та інноваційного розвитку країни, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях» [5] – першочергове завдання, яке стоїть перед освітньою галуззю. Суть «інтелектуального проекту нової цивілізації» [5,6] в безперервності освіти протягом людського життя. Це означає, що кожному працівнику необхідно постійно самовдосконалюватись для підвищення рівня конкурентоспроможності, і це стає важливою вимогою сьогодення.

Поряд з персональними компетенціями окремих працівників важливим є розвиток корпоративної компетенції – компетенції персоналу на рівні, необхідному для досягнення підприємством його головних цілей (і серед них – інноваційних), а також сукупності унікальних характеристик підприємства, внутрішніх умов та факторів, що визначають конкурентоспроможність у тривалій перспективі. Мова йде про корпоративну культуру, яка з допоміжного ресурсу, що дозволяє покращити соціально-психологічний клімат, перетворюється на повноцінний інтелектуальний ресурс підприємства, який підвищує вартість організації. Корпоративну культуру можна розглядати як складну багатоаспектну систему цінностей, переконань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, що забезпечує соціальні зв'язки, комуні-

кативно-інформаційне спілкування, гармонізує відносини між роботодавцями і найманими працівниками. Теоретичний аналіз сутності корпоративної культури засвідчує її зростаючу роль у розвитку соціально-трудових відносин, досягненні конкурентоспроможності, підвищенні інноваційної активності а значить, і ефективності діяльності підприємств. Тому цілеспрямоване формування корпоративної культури, як важливої складової процесу розвитку персоналу, є необхідним чинником ефективного використання та активізації людських ресурсів підприємства. При цьому у процесі формування та реалізації трудового потенціалу використовують певний спосіб впливу, набір процедур і операцій – відповідно до технології управління персоналом, або персонал-технології. Під персонал-технологією розуміють механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом для найефективнішого використання трудового потенціалу з метою підвищення конкурентоспроможності підприємства. За змістом персонал-технології можна згрупувати таким чином: персонал-технології позикової праці; навчальні персонал-технології; персонал-технології підбору та найму персоналу; персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу; персонал-технології контролю праці персоналу; інформаційні персонал-технології [7].

На сучасному етапі розвитку трудових відносин у світі поширені нетрадиційні форми зайнятості населення, такі як аут-технології, що мають ознаки позикової праці. Слід погодитись з поділом аут-технологій на дві групи [8]: передачу окремих функцій спеціалізованим компаніям (аутсорсинг) та передачу спеціалізованій компанії працівників підприємства (аутстафінг, лізинг персоналу). Хоча ряд науковців вважають аутсорсинг різновидом лізингу, на наш погляд, доцільно розглядати аутсорсинг як придбання послуги, необхідної компанії на даний момент часу, а не праці визначеного спеціаліста. В більшості випадків на аутсорсинг виносяться завдання, не пов'язані з профільними роботами підприємства-замовника. Використання технології аутсорсингу в роботі кадрової служби дозволяє прискорити одержання грамотних результатів досвідченими професіоналами. Але поряд з цим, існують ризики

виникнення конфліктних ситуацій між аутсорсинговим працівником і працівниками підприємства та небезпека втрати конфіденційної інформації підприємства. Окрім того, існує певна соціальна незахищеність аутсорсингового працівника.

Управлінську технологію лізинг персоналу (надання персоналу в тимчасову оренду сторонньою організацією) використовують для забезпечення бізнес-процесів компанії необхідними трудовими ресурсами. Різновидами лізингу є оренда персоналу на довготривалій основі та на короткотривалій період (як правило, до 3-х місяців). Традиційно такими послугами користуються будівельні та сільськогосподарські організації, торговельні фірми, підприємства громадського харчування (ресторани, бари), а також туристичні фірми, оскільки їх бізнес пов'язаний із сезонними коливаннями ринку. Використання технології лізингу персоналу надає такі можливості лізингоодержувачу як: найм персоналу потрібної кваліфікації та звільнення кадрових працівників від багатьох рутинних адміністративно-паперових робіт.

Суттєво відрізняється від лізингу та аутсорсингу така аут-технологія як аутстафінг персоналу. За змістом це передавання свого працівника у штат іншого підприємства, з метою подальшого використання його праці за угодою. Як і при лізингу, це надає можливість, використовувати працю працівника за спеціальністю, не передбаченою штатним розкладом. Але для працівника – учасника цього процесу, існує проблема соціальної захищеності та відповідальності роботодавця, для якого в той же час, механізм впливу на працівника, ускладнений.

Послугами тимчасового персоналу періодично користуються біля 90% компаній в країнах Західної Європи та у США. Останнім часом ця послуга також набуває поширення і в Україні.

До персонал-технологій підбору та найму персоналу відносять скринінг, рекрутинг та хедхантинг. Саме застосування на ряді підприємств прийомів хедхантингу – перспективного способу підбору особливо цінних фахівців – дозволяє задовольнити потребу в ексклюзивних кандидатах на позиції топ-менеджерів та фахівців вищої ланки. Для пошуку та найму необхідного допоміжного

та обслуговуючого персоналу нижньої ланки, застосовуються прийоми менш витратного способу пошуку та найму – скринінг, тобто «поверхневий підбір». Він здійснюється за формальними характеристиками освіти, досвіду роботи, статі та віку. Кадрові агентства, отримавши резюме кандидатів, передають їх підприємствам-замовникам, які приймають остаточні рішення щодо відбору персоналу. Підбір кваліфікованих фахівців середньої ланки здійснює рекрутингові агентства – внаслідок рекрутингу – «поглибленого підбору» – аналізу особистісних характеристик, а також ділових якостей претендентів (на основі наявних баз кандидатів).

Зайнявши вакансію, працівник має адаптуватись до нового робочого місця, стилю та організації виробничих та соціальних процесів, особливостей взаємовідносин в новій організації. Для кадрової служби будь-якого підприємства організація виробничої адаптації та підтримки прийнятого в організацію працівника - це важливий напрямок роботи із залучення та утримання персоналу. В зв'язку з цим на багатьох підприємствах поширюються нові напрямки навчання та підготовки персоналу, такі як:

– баддінг – різновид наставництва, спрямований на навчання працівників в процесі адаптації до нового робочого місця, чи під час ротації персоналу всередині підприємства;

– коучинг – синтез бізнес-консультування, психологічного консультування, тренінгу та традиційного наставництва досвідчених фахівців над молодими чи початківцями у певних справах. Коучинг, на відміну від наставництва, як обміну досвідом, та баддінгу, як сукупності прийомів щодо підтримки працівників, застосовується для вироблення навичок у працівників до самостійного вирішення назрілих проблем та уміння долати перешкоди. Для цього відбувається повсякденне ділове спілкування між підлеглими і керівниками, консультування під час нарад, переговорів, та поточного контролю за виконанням працівниками своїх обов'язків. Коучинг, як нова форма консультаційної підтримки, сприяє не тільки підвищенню ефективності роботи працівників, але й вихованню лідерів в колективі а також формуванню та розвитку команд [4].

До навчальних та розвиваючих персонал-технологій можна віднести бізнес-концепцію – гейміфікацію, яка базується на підходах, характерних для комп'ютерних ігор. Ігрові техніки гейміфікації застосовуються не тільки для підвищення ефективності комп'ютерних ігор, але й використовуються в реальних бізнес-процесах: при взаємодії в колективі та зі споживачами, мотивації і управлінні персоналом фірм, для підвищення залученості і лояльності споживачів та інших цілей – в освітній галузі (при вивченні іноземних мов), в менеджменті (для вироблення управлінських навичок). Так, компанія McDonald's навчила менеджерів управляти своїми ресторанами у Великобританії (після введення технологічних нововведень) – на основі спеціально розробленої 3D-гри. Це дозволило суттєво підвищити продуктивність праці персоналу та заощадити компанії 500 тис. британських фунтів на витратах на навчанні [9, 10, 11].

Через пандемію COVID-19 та спричинену нею рецесію а також запровадження карантинних обмежень прискорився процес змін як на ринку праці, так і у трудових відносинах. Так, суттєво підвищились вимоги до працівників відповідно до потреб «карантинного» ринку праці: здатність швидко навчатись і постійно розвиватись, релевантний досвід роботи, вміння і навички працювати у дистанційному режимі; «soft skills»: дисциплінованість, пунктуальність, адаптивність, стресостійкість та вміння ефективно комунікувати з командою. В той же час гостро зросла потреба в застосуванні дистанційної роботи працівників та послуг фрілансу (персонал-технології, що підвищують ефективності роботи персоналу). У 2020 р. деякі організації (в тому числі ІТ-корпорації, консалтингові фірми) остаточно перейшли на роботу у віддаленому та «змішаному» режимі. В той же час відбувалось зростання попиту на фрілансерів. Якщо до недавнього часу ці форми нестандартних трудових відносин не були врегульовані, то нарешті процес їх унормування розпочався – у зв'язку з набранням чинності Закону України [12], в якому дистанційна робота визначається як найбільш перспективний варіант розвитку трудових відносин в умовах пандемії COVID-19. Схвалення нещодавно законопроект, в

якому запроваджується форма трудового договору з нефіксованим робочим часом і гарантованою мінімальною кількістю оплачуваних годин за місяць означає початок легалізації трудових відносин з фрілансерами.

Таким чином, запровадження карантинних обмежень суттєво вплинуло на ринок праці та трудові відносини в напрямку адаптації підприємств і активізації інноваційної активності працівників.

Висновки. Таким чином, в сучасних умовах економічного розвитку коли місце підприємства у конкурентному середовищі у значній мірі визначається його інтелектуальним потенціалом, а також рівнем його використання, розвиток персоналу стає важливим стратегічним напрямком розвитку кожного підприємства. Інтелектуалізація виробництва, необхідна для підвищення інноваційної активності та інноваційного потенціалу підприємств, передбачає високу кваліфікацію працівників та необхідність її постійного підвищення в процесі розвитку персоналу, адже від якості людського капіталу суттєво залежать результати економічного зростання підприємств.

В сучасних умовах, коли зростають вимоги до працівників підприємств і організацій – їх освіти та рівня кваліфікації, кожному працівнику необхідно щодня здобувати нові знання та самовдосконалюватись, тобто підвищувати свою конкурентоспроможність на ринку праці.

Цілеспрямований розвиток персоналу підприємств (на основі стратегії інноваційного розвитку) – з використанням сучасних ефективних персонал-технологій – є важливим чинником активізації інноваційної діяльності працівників з метою підвищення конкурентоспроможності підприємств.

Недосконалість нормативно-правової бази у сфері трудових відносин на ринку праці України перешкоджає прискоренню адаптації працівників і роботодавців до вимог зовнішнього середовища, особливо в умовах пандемії. Врегулювання трудових відносин дозволяє посилити соціально-трудоий захист працівників, зберегти їх мобільність та врегулювати взаємовідносини з державою. Розпочату законотворчу діяльність необхідно продовжити і активізувати.

Література

1. Морозов О. Ф. Система управлінням розвитку персоналу підприємства / О. Ф. Морозов, В. О. Гончар // Ефективна економіка. – 2017. – №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2017_1_3
2. Міждисциплінарний словник з менеджменту: навчальний посібник / М. В. Петровський та ін.; за ред. Д. М. Черваньова, О. І. Жилінської. – Київ : Нічлава, 2011. – 624 с.
3. Швець Л. В. Сучасні тенденції розвитку персоналу / Л. В. Швець // Економіка та управління на транспорті. – 2018. – Вип.6. – С. 149–151.
4. Гавриш О. А. Технології управління персоналом [Електронний ресурс]: [монографія] / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 534 с. URL: <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480> (дата доступу 20.02.2021 р.)
5. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.14 р. №1556-УІІ. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата доступу 20.02.2021 р.)
6. Кремень В. Г. Синергетика в освіті: контекст людиноцентризму: [монографія] / В. Г. Кремень, В. М. Ткаченко. – Київ : Педагогічна думка, 2012. – 368 с.
7. Дашко І. М. Розвиток інноваційних технологій управління персоналом на підприємствах у сучасних умовах господарювання / І. М. Дашко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Вип. 9. – С. 37–41.
8. Новікова М. М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : [монографія] / М. М. Новікова, Л. О. Мажник. – Харків: ХНАМГ, 2012. – 215 с.
9. Вербах К. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса / К. Вербах, Д. Хантер. – Москва: ООО «Манн, Иванов, Фербер», 2015. – 209 с.
10. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві / Т. О. Погорелова // Вісник НТУ «ХПІ». – 2018. – №15(1291). – С. 101–104.
11. Вергун В. А. Сучасні інноваційні системи управління персоналом фірми / В. А. Вергун, О. І. Ступницький // Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Економіка. – 2015. – Вип. 2(4). – Ч. 1. – С. 96–100.
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 4.02.21 р. №1213-ІХ. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>.
13. Грішнова О. Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження / О. Грішнова, С. Дмитрук // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2015. – Вип. 5. – С. 11–16.

14. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.

References

1. Morozov, O.F., & Honchar, V.O. (2017). Systema upravlinniam rozvytku personalu pidpryemstva. Efektyvna ekonomika, (1). Retrieved from http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2017_1_3
2. Petrovsky, M.V. (et al.) (2011). Mizhdystsyplinaryy slovnyk z menedzhmentu. D.M. Chervaniyov, O.I. Zhylynska (Eds.). Kyiv: Nichlava.
3. Shvets, L.V. (2018). Suchasni tendentsii rozvytku personalu pidpryemstv. Ekonomika ta upravlinnia na transporti, Vol. 6, 149-151.
4. Havrysh, O.A., Dovhan, L.Ye., Kreydych, I.M., & Semchenko, N.V. (2017). Tekhnolohii Upravlinnia Personalom. Kyiv: Natsionalnyy Tekhnichnyy Universitet Ukrainy «KPI imeni Igoria Sikorskoho». Retrieved from <https://ela.kpi.ua/handle/123456789/19480>
5. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy vid 01.07.14 r. №1556-YII. (2014). Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
6. Kremen, V.H., & Tkachenko, V.M. (2012). Sinergetika v osviti: kontekst ljudinotsentryzmu. Kyiv: Pedagogichna dumka.
7. Dashko, I. M. (2016). Rozvytok innovatsiynykh tekhnolohiy upravlinnia personalom na pidpryemstvakh u suchasnykh umovakh hospodariuvannia. Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu, Ser. «Economika», Vol. 9, 37-41.
8. Novikova, M.M., & Mazhnyk, L.O. (2012). Tekhnolohiia upravlinnia personalom: teoretychni ta metodychni aspekty. Kharkiv: Kharkivskyy Nationalnyy Universytet miskoho hospodarstva.
9. Werbach, K., & Hunter, D. (2015). Vovlekay i vlastvuy. Igrovoe myshlenie na sluzhbe biznesa. Moskva: Mann&Ivanov&Ferber.
10. Pohorielova, T.O. (2018). Innovatsiyni tekhnolohii v upravlinni personalom na suchasnomu pidpryemstvi. Visnyk Nationalnoho Technichnoho Universytetu «Kharkivskyy Polytekhichnyy Instytut», 15(1291), 101-104.
11. Verhun, V.A., & Stupnytsky, O.I. (2015). Suchasni innovatsiini zminy systemy upravlinnia personalom. Naukovyy visnyk Mukachivskoho derzhavnoho Universytetu. Ser.: Ekonomika, Issue 2(4), 96-100.
12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehulivannia dystantsiynoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robocoho chasu: Zakon Ukrainy vid 4.02.21 r. №1213-IX. Baza danykh «Zakonodavstvo Ukrainy». Verkhovna Rada Ukrainy. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20>
13. Hrishnova, O., & Dmytruk, S. (2015). Liudskyy kapital v umovakh kryzy: otsinka i poshuk

АКТИВИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КОНКУРЕНТНОЙ СРЕДЫ

*Л. В. Швеи, к. э. н., доцент, Е. В. Комчатных, к. э. н., А. Г. Гайдай, ст. преподаватель,
Национальный транспортный университет*

Методология исследования. Результаты получены за счет применения методов: систематизации и обобщения, анализа и синтеза – в процессе рассмотрения основных современных подходов к экономическому содержанию понятий: инновационный потенциал, инновационный климат предприятия, инновационная активность; при обосновании предпосылок проявления инновационной активности персонала; классификационно-аналитический метод – в процессе уточнения составляющих элементов развития персонала, конкретизации содержания персонал-технологий, исследования факторов активизации деятельности работников.

Результаты. Показано, что изменения, которые происходят в современном обществе в связи со становлением экономики знаний, вызывают существенный рост значимости инновационной деятельности персонала. Установлено, что рост инновационной активности предприятия зависит от результативности инновационной деятельности персонала, то есть от интеллектуальной активности.

Обосновано, что накопление интеллектуального потенциала предприятия происходит в результате непрерывного развития персонала. Потенциал работников в виде навыков, способностей, опыта, способов мышления, морально-этических ценностей, позволяющих генерировать новые знания, – является основой человеческого капитала и важнейшей составляющей потенциала инновационного развития предприятия. Установлено, что современные инновационные технологии, которые применяются в управлении персоналом, повышают эффективность деятельности предприятий.

Новизна. Обобщены особенности действенных персонал-технологий в сфере управления персоналом и обоснована целесообразность их применения с целью повышения конкурентоспособности предприятий.

Практическая значимость. Сформулированные направления целенаправленного развития персонала предприятий (на основе стратегии инновационного развития) – с использованием современных эффективных персонал-технологий – могут быть учтены руководством предприятий для улучшения процесса развития персонала и повышения его результативности.

Ключевые слова: активизация инновационной деятельности, развитие персонала, персонал-технологии, интеллектуальный капитал, конкурентоспособный человеческий капитал, компетентность, управляемое развитие, стратегия развития предприятия, конкурентоспособность предприятия.

ACTIVATION OF PERSONNEL INNOVATIVE ACTIVITY IN A COMPETITIVE ENVIRONMENT

*L. V. Shvets, Ph. D (Econ.), Associate Professor, O. V. Komchatnykh, Ph. D (Econ.),
H. G. Haidai, Senior Lecturer, National Transport University*

Methods. The results are obtained with the following methods: systematization and generalization, analysis and synthesis – in the process of considering the main modern approaches to the economic content of the concepts of innovation potential, innovation climate of the enterprise, innovation activity; when substantiating the prerequisites for the manifestation of innovative activity of staff; classification-analytical method – in the process of clarifying the constituent elements of personnel development, specifying the content of personnel technologies, research of factors of activation of employees.

Results. It is shown that the changes that occur in modern society, in connection with the formation of the knowledge economy, cause a significant increase in the value of innovative activities of staff. It is established that the growth of innovative activity of the enterprise depends on the effectiveness of innovative activities of staff, i.e. on intellectual activity.

It is substantiated that the accumulation of intellectual potential of the enterprise results from the continuous development of staff. The potential of employees in the form of skills, abilities, experience, ways of thinking, moral and ethical values that allow generating new knowledge - is the basis of human capital and the most important component of the potential of innovative development of the enterprise. It is established that that modern innovative technology used in personnel management increase the efficiency of enterprises.

Novelty. The features of effective personnel technologies in the field of personnel management are generalized and the expediency of their application to increase the competitiveness of enterprises is substantiated.

Practical value. The formulated directions of purposeful development of the personnel of the enterprises (based on the strategy of innovative development) – with the use of modern effective personnel technologies – can be considered by the management of the enterprises for improvement of the process of development of the personnel and increase of its efficiency.

Keywords: activation of innovative activity, personnel development, personnel-technologies, intellectual capital, competitive human capital, competence, managed development, enterprise development strategy, enterprise competitiveness.

Надійшла до редакції 15.03.21 р.